

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data variabel iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Bidang Pasar Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidimpuan, maka diperoleh model jalur yakni  $Y = 0,459 X_1 + 0,442 X_2 + \varepsilon$  dimana nilai  $\varepsilon = 0,270$ . Dari model jalur tersebut diketahui bahwa

1. Iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 21,06 %, Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 16,16%..Rata- rata tingkat iklim organisasi dalam kategori cukup, rata-rata tingkat kompetensi dalam kategori cukup, dan rata-rata kinerja dalam kategori cukup
2. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 19,53 %, dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung melalui iklim organisasi sebesar 16,16 %

3. Pengaruh iklim organisasi & kompetensi secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi hampir sama dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut akan dikemukakan beberapa saran yaitu:

1. Organisasi harus tetap berupaya untuk meningkatkan iklim organisasi dan kompetensi setiap personil didalam organisasi agar tetap dalam kategori tinggi, bila perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai semakin meningkat menuju kesempurnaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai bidang pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan. Untuk itu, para pegawai dan pimpinan harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar kinerja pegawai mengalami peningkatan.
3. Dari hasil penelitian dilihat bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh tidak jauh berbeda dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai dibandingkan. Oleh karena itu iklim organisasi dan kompetensi harus diperhatikan oleh pimpinan Kepala bidang pasar Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar

Kota Padangsidimpuan agar kinerja pegawai mengalami peningkatan.

4. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih banyak faktor lain seperti: pengalaman, kompensasi, leadership, promosi jabatan, komitmen, komunikasi, dan penempatan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti oleh para peneliti selanjutnya.